Cas Pratiques Les obligations des parties au contrat travail.

<u>Cas pratique n°1</u> : 1)

En France l'Etat ne détient pas le monopole de la production des normes sociales. En effet le préambule de la Constitution de 1946 affirme que tout salarier « participe par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail » il faut ajouter à cela l'article L. 131-1 du code du travail français qui reconnait « le droit des salariés à la négociation collective de l'ensemble de leurs conditions d'emploi et de travail et de leurs garanties sociales.

A l'inverse des conventions collectives, l'accord collectif ne porte que sur certains thèmes comme la formation professionnelle, les salaires ou encore l'égalité professionnelle. Ces accords peuvent revêtir différentes formes car ils peuvent être pris à différents niveaux, en effet, lorsque l'on négocie dans l'entreprise on sera amené à conclure un accord d'entreprise, mais on peut négocier à un niveau supérieur à l'entreprise, comme la branche d'activité. On peut négocier au niveau national au plan interprofessionnel, dans le but de régir l'ensemble des professions mais sur un thème précis. En l'espèce l'accord collectif signé entre la société Europa et les deux organisations syndicales ne semble concerner que l'entreprise Europa

Ainsi la société Europa a signé avec deux organisations syndicales de l'entreprise un accord collectif octroyant une prime de 1500 euros aux salariés qui devaient faire face a des « désavantages professionnels » suite à un départ en congé maternité. La femme de M. Morvan vient d'accoucher par conséquent en vue de l'article 10 de l'accord collectif adopté dans son entreprise où il est salarié, M. Morvan réclame le paiement de cette prime.

La question est de savoir qu'elle est l'étendue de cet accord. Produit-il ses effets que pour les femmes salariées de l'entreprise Europa ou inclus t'il les femmes des salariés de l'entreprise Europa ?

M. Paul directeur de la société, refuse à M. Morvan le paiement de la prime. L'accord collectif signé entre la société Europa et les syndicats est pour le moins ambigüe, en effet ce dernier laisse libre court quant à son interprétation. Ce dernier a été conclu en vue de « compenser les désavantages professionnels qui résultent d'un départ en congé maternité ». Au vue de cette phrase il est intéressant de se demander quelles sont les parties visées par cet accord ? Le départ en congé maternité ne peut normalement concerner que les salariées de sexe féminin, cependant pourquoi l'accord aurait t'il prit le soin de préciser la nature du congé si ce n'était pas pour accorder a ce-dernier les salariées qui en découlent. En effet, il est intéressant de préciser que le nom « salariés » présent dans l'accord collectif n'est pas accordé au bon genre. S'agit-il d'une erreur dans la rédaction de l'accord ou est-ce la volonté de la société Europa et des syndicats ? Cette erreur n'est pas bénigne, en effet on pourrait considérer que le fait d'avoir le nom salarié au masculin ouvrirait droit aux salariés homme et femme à la prime de congé maternité.

Ces accords collectifs dès lors qu'ils sont conclus à un niveau supérieur à l'entreprise peuvent devenir soit un accord ou une convention ordinaire, ou bien s'agir d'un accord ou d'une convention étendue.

Le fait que M. Morvan ne soit pas une femme salariée de l'entreprise Europa exclut-il la possibilité pour ce dernier d'obtenir cette prime ?

Dans un arrêt du 8 octobre 1996 de la chambre sociale, la Cour de cassation a condamné une société qui refusait d'octroyer une prime à des salariés sous prétexte que c'est dernier n'était pas des femmes. La Cour va répondre à cela que « au terme des articles L. 123-1 et L. 140-2 du Code du travail que tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et qu'en cette matière aucune mesure ne peut être prise en considération du sexe ; que, selon les articles L. 123-2 et L. 140-4 du même Code, une disposition contrevenant à ce principe d'égalité ne peut, à peine de nullité, être insérée dans une convention collective de travail ou dans un accord collectif, à moins qu'elle n'ait pour objet la protection de la maternité ; que, selon l'article 119 du traité CEE du 25 mars 1957, et les articles L. 140-2 et L. 140-3 du Code du travail, tout avantage payé directement ou indirectement par l'employeur au travailleur en raison de son emploi constitue une rémunération, dont les différents éléments doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

En conséquent, la décision de M. Paul n'est pas légale et est contraire au principe d'égalité entre les hommes et les femmes.

<u>Cas pratique n°2</u> :

Un employeur a le droit de surveiller ses salariés en utilisant le système de vidéo surveillance destiné avant tout à filmer les lieux et les clients. Afin de préserver les libertés individuelles, le code du travail prévoit, à destination des salariés, une information individuelle ou collective (par l'intermédiaire du comité d'entreprise) préalable à l'installation du dispositif.

La problématique est la suivante : D'un côté l'employeur a le droit de contrôler le travail effectué par le salarié, de l'autre le salarié a le droit au respect de la vie privée. Ce thème relève à la fois de l'informatique et des libertés mais certains aspects relèvent du Droit du travail.

L'article L121-8 précise qu' « aucune information concernant personnellement un salarié ou un candidat ne peut-être collectée par un dispositif qui n'a pas été préalablement porté à la connaissance du salarié ou du candidat »

D'autre part, lorsqu'un comité d'entreprise existe il « est informé et consulté préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les technique permettant un contrôle de l'activité des salariés (article L432-2-1 alinéa 3 du code du travail)

C'est donc la transparence qui prévaut en matière de vidéo surveillance. Lorsque le système n'est pas clandestin l'enregistrement est licite et peut donc être utilisé comme preuve pour sanctionner le salarié. A l'inverse la Cour de Cassation dans un arrêt du 7 juin 2006 a considéré que la vidéo surveillance ne constituait pas une preuve licite lorsque le comité d'entreprise n'a pas été informé. Illicite donc cette preuve, même si les salariés étaient informés individuellement de l'existence de ce dispositif de surveillance. Il manquait l'information et la consultation préalable du comité d'entreprise.

Précision toutefois que la consultation du comité d'entreprise n'est pas nécessaire si la vidéo surveillance s'effectue dans des locaux où les salariés ne travaillent pas. Dans ce cas, l'employeur est libre de mettre en place ce dispositif et d'utiliser l'enregistrement à des fins disciplinaires. Il faut ajouter que les procédés de contrôle doivent être justifiés par la tâche à accomplir et proportionnés au but recherché

En conséquent, M. Delmas doit savoir qu'il fait partie de ses prérogatives d'installer un système de surveillance, cependant il devra préalablement remplir quelques obligeances afin de se prémunir contre tout litiges envers ses salariés. D'une part il doit informer et consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, d'autre part il devra informer personnellement le salarié et enfin il devra déclarer tout système de traitement automatisé d'informations nominatives auprès de la CNIL. Après cela il pourra se servir de ces données collectives voire même sanctionner le salarié si le système démontre des manquements de sa part. Ce moyen de preuve est tout à fait licite encore faut-il que l'employeur respecte la vie privée de son salarié, <u>*arrêt NIKON 2 octobre 2001*</u> .